ضغوط العمل السلبية

- ماهي ضغوط العمل السلبية وكيف من الممكن أن تشكل خطراً على الفرد والمجتمع ؟
- كيف تحول العمل الى متعة ؟
- افضل الحلول للتخلص من ضغوطات العمل

اعداد : ود القحطاني و طيف القحطاني

مقدمة

يقول الله تعالى في محكم التنزيل : {لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنسَانَ فِي كَبَدٍ} (4) سورة البلد ، فالضغوط لازمت الإنسان منذ أن خلق على الأرض ومن أخصها الضغوط في مجال العمل ، حيث أن العمل كان ولا يزال مصدر الشقاء للإنسان ، وإذا كانت الضغوط لازمة في حياة العاملين ، فلا بد من إدارة هذه الضغوط ومواجهتها والتصدي لها والاستفادة منها وتوجيهها التوجيه السليم ، وذلك عن طريق زيادة الضغوط النافعة التي تدفع إلى النمو والازدهار إضافة إلى التقليل من الضغوط الضارة التي تعرضنا للمخاطر .

أشارت بعض الدراسات إلى صعوبة وجود وظيفة أو مهنة خالية من الضغوط وذلك لاختلاف مصادر هذه الضغوط من مهنة إلى أخرى ومن شخص لآخر ،

وتبين أن ضغوط العمل تمثل تكلفة كبيرة على الفرد والمنظمة والمجتمع من الناحية الصحية والاقتصادية والتنظيمية، فضغوط العمل لها آثار نفسية ومرضية وبجانب هذه الآثار فإن لها انعكاسات سلبية على سلوكيات الأفراد ومستوى أدائهم الوظيفي .

وفي هذا البحث سنقوم باستعراض اسباب ضغوط العمل ومحاولة ايجاد حلول إيجابية لهذه المشكلة التي تؤثر بشكل سلبي على كل من يواجهها .

الباب الأول:

" ضغوط العمل السلبية "

الفصل الأول : مفهوم ضغوط العمل

تعريف ضغوط العمل:

ويعني الحالة النفسية والجسدية للشخص والتي تجعله متوتراً وتهدده ببلوغ الحدود القصوى لإحتماله أو تجاوزه ، بالإضافة إلى الأحباط والصراع كمصدرين للضغط فهناك مصدر ثالث يمكن أن نسيمه ضغوط الدور وهو يشمل تشكيلة كاملة من الصراعات ومصادر الضغوط والتناقضات المختلفة.

ويمكن تعريف الضغوط من خلال ثلاث مداخل رئيسية هي :-

أ- من حيث حالة او وضع الفرد العامل ونقصد بها هنا الحالة النفسية والجسمانية التي يكون عليها الفرد عند تعرضه لعدد من المسببات التي تحدث داخل بيئة العمل .

ب- من حيث المسببات حيث أن الضغوط العمل عبارة عن مؤثرات تتوفر داخل بيئة العمل وينتج عنها سلوك معين للفرد كرد فعل للمثيرات على الحالة النفسية والجسدية للعامل

ج- من حيث النتائج إذ أن ضغوط العمل هي مجموعة من السلوكيات تنتج عن الحالة النفسية والجسدية كرد فعل للمثيرات التي يواجهها العامل داخل بيئة عملة

.

وبالتالي فإن ضغوط العمل هي العوامل والظروف التي ينتج عنها شعور العامل أو الموظف بعدم الراحة والاستقرار مما يؤدي إلى اضطراب المنشأة حيث أن هذا الشعور بالاضطراب ناتج عن عدم القدرة في التغلب أو التكيف مع كثرة أو استمرار متطلبات العمل .

الفصل الثاني : أسباب ضغوط العمل

يرجع الكثير من الباحثين معظم المشاكل والضغوطات النفسية التي يعانيها الموظف إلى الروتين الإداري الذي يقع في أسره معظم الموظفين، ويرجع هؤلاء المشكلة إلى عدة اسباب

1- عدم تناسب عدد ساعات العمل مع طاقة الموظف و ظروفه

2- عدم تناسب كمية العمل أو نوعيته و قدرات الموظف

3- عدم تناسب كمية العمل و عدد الموظفين

4- عدم تعاون الموظفين

5- ضغط الرئيس أو رب العمل على الموظف سوء العلاقة بين الموظف والإدارة .

6- عدم توفير الوسائل و التسهيلات التي تنهي العمل بمجهود و وقت اقل

7- عدم رضا الموظف عن وضعه الوظيفي .

8- عدم تحديد مسئوليات الموظف أو عدم معرفة طبيعة عمله بدقة.

9- عدم مرونة المسئولين .

10- تأخير إنجاز ما عليه من أعمال من وقت لآخر حتى تتراكم عليه الأعمال، ويصبح عاجزاً عن أدائها

مما يسبب له شعوراً بالعجز والفشل، وهو ما يُعرف بالتسويف.

11- شعوره بأن نوع العمل الذي يمارسه لا يرقى إلى مستوى طموحه، أو أنه يستحق رتبة وظيفية أعلى داخل المؤسسة.

12- قلة التخطيط الناجم عن الكسل أو السلوك الفوضوي.

أسباب ضغوط العمل

- كثرة الاعمال التي تجعل الموظفين يشعرون بالملل و الضيق لذلك يجب على الموظف ان يتلاءم مع علمه و يبدع فيه وذلك عن طريق اختيار الاسلوب الصحيح لمواجهة هذا الضغط والحفاظ على الهدوء ورفع المعنويات وتقسيم اوقات العمل بشكل جيد.
- زيادة عدد ساعات العمل و تدني الرواتب والمطالبة بإنتاجية اكبر من قبل الادارة.
- عدم وضوح خطة العمل و غياب الادارة السليمة التي تحسن توزيع المهام والمسؤوليات حسب المهارة وهذا يؤدي الى شعور الموظف بالظلم و الغضب مما يقلل من الشعور بالانتماء للمؤسسة والبخل في العطاء والجهد.
- عدم توفير مكان مناسب للعمل.
- عدم الموائمه بين حجم المسؤولية ومقدار الصلاحيات و التضارب في التعليمات والاوامر.
- على الادارة ان تفهم بان قلة حيلة الموظف وعدم الثقة هما سببان رئيسيان للضغط النفسي لذلك يجب عليهم اعطائهما للموظف لاتخاذ القرار فيما يتعلق بالمسائل التي يحسنونها.
- قلة التعزيز الايجابي وذلك بعدم مكافاة الموظف عند بذل الجهد و تحقيق انجاز.

مصادر ضغوط العمل

١ الفيزيقية

وتشمل: عوامل الإضاءة، ودرجة الحرارة، والضوضاء، وتلوث الهواء، وانتشار مواد كيميائية سامة ومواد إشعاعية، ومخاطر على أمن وسلامة الموظف، وتلعب البيئة المادية دورا كبيرا في صنع الضغوط في منظمات العمل في عصرنا الحاضر.

٢ جماعة العمل

وتشمل ضعف العلاقة مع زملاء العمل، والمرؤوسين والمديرين، والافتقار إلى تماسك الجماعة، والصراع بين أفراد الجماعة، ونقص الدعم الاجتماعي من الجماعة ومؤازرتها.

٣ الفردية

وتشمل عوامل: صراع الدور، وغموض الدور، والعبء الزائد والمنخفض في العمل، وقلة الرقابة والمسؤولية، وعدم الاستقرار الوظيفي، وعدم توافر فرص التقدم والترقية والنمو المهني.

٤ التنظيمية

وتشمل عوامل ضعف تصميم الهيكل التنظيمي، وعدم وجود سياسة محددة وواضحة، وعدم المشاركة في اتخاذ القرارات.

الفصل الثالث :

الآثار السلبية لضغوط العمل

تذكر الاحصائيات ان الآثار المترتبة على الضغوط تكلف الولايات المتحدة الامريكية حوالي 10 % من اجمالي

الناتج القومي اي ما يقرب من 500 بليون دولار سنويا تذهب معظم هذه التكلفة لعلاج الأمراض البدنية

الناتجة عن الضغوط لتأثيرها على الصحة النفسية للفرد

إن أكثر التأثيرات تكلفة هي التأثيرات على مستوى اداء الفرد في العمل وبالتالي انتاجيته . حيث تشير اغلب الدراسات بان هناك علاقة سلبية بين ضغوط العمل والاداء الوظيفي .

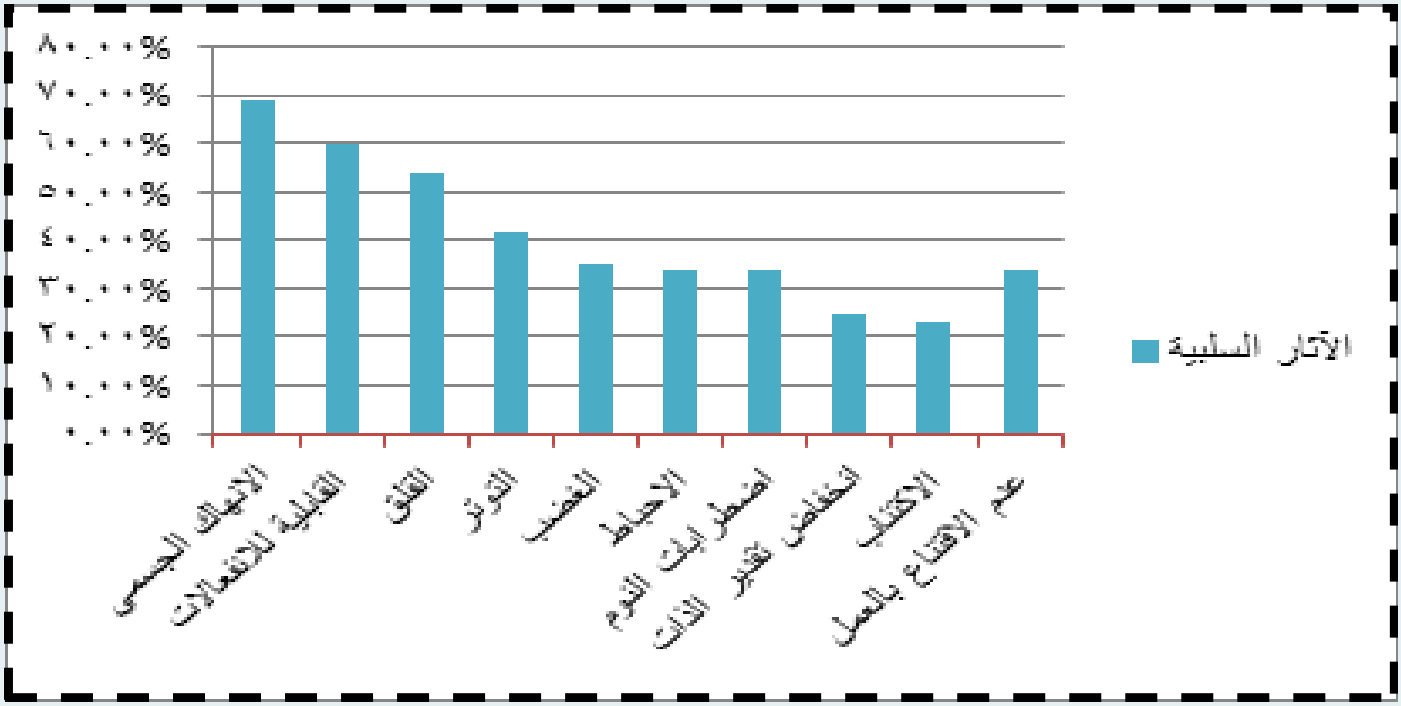
بمعنى ان ضغوط العمل تعوق الأفراد والمنظمة عن تحقيق اهدافهما . وذلك لان الافراد سيمضون وقتهم في محاولة للتغلب على هذه الضغوط . كما تشير تلك الدراسات الى ان ضغوط العمل تعد العامل الرئيسي في كثير من المشكلات يمكن أن تنجم عنها آثار سلبية وضارة على الموظف والمنظمة على حد سواء. ومن هذه الآثار :

الآثار النفسية	الآثار السلوكية	الآثار المعرفية	الآثار الفسيولوجية	الآثار التنظيمية
وهي مثل: القلق والاكتئاب، واضطراب النوم، والإحباط، والملل والإرهاق، وعدم تقدير الذات، وفقدان المزاج والعصبية	وهي مثل: الميل للحوادث، والإدمان على المخدرات، والإفراط في التدخين، والسلوك العدواني.	عدم المقدرة على اتخاذ القرارات السليمة، وضعف التركيز، واضطراب في الذاكرة وتكرار النسيان.	وهي مثل: زيادة ضربات القلب، وزيادة ضغط الدم، وجفاف الحلق، وتزايد إفراز العرق، وتزايد نسبة الجلوكوز في الدم، وارتفاع أو انخفاض حرارة الجسم	وتشمل: ضعف الأداء الوظيفي، والغياب، وعدم الرضا الوظيفي والعزلة عن الزملاء، وانخفاض التزام الموظف وولائه وكثرة الحوادث وإصابات العمل.

ويؤكد (كوبر، ودافدسون 1982) Cooper & Davidson

في دراستهما على وجود بعض الأعراض النفسية والجسمية المرتبطة بضغوط العمل، وتتمثل في: الإنهاك الجسمي بنسبة 69,6%، والقابلية للانفعالات بنسبة 60%، والشعور بالقلق بنسبة 54,4%، والإحساس بالتوتر بنسبة 42,6%، والشعور بالغضب بنسبة 35,6%، والإصابة باضطرابات النوم بنسبة 34,1%، والإحساس بالإحباط بنسبة 34,8%، وعدم الاقتناع بالعمل 34,1%، وانخفاض تقدير الذات 25,1%، والإحساس بالاكتئاب 23,7%.

ويضيف الباحثان أن الضغوط الواقعة على العامل تؤدي إلى انخفاض أدائه داخل المنظمة مثل: كثرة الغياب، تكون اتجاهات سالبة نحو مفهوم الذات لديه، بالإضافة إلى الشعور بالاكتئاب، والقلق، واضطراب التفكير، والإحساس بالحزن. كما يؤكد الباحثان أن تزامن الضغوط يؤدي إلى بعض الأمراض مثل الربو القرحة وأمراض الجهاز التنفسي.



العلامات والأعراض الشائعة للضغوط الزائدة.

- العرق الزائد.
- الاختلال في التفكير.
- صعوبة اتخاذ القرارات.
- نوبات من الدوار
- انخفاض تركيز الانتباه.
- التنفس السريع.
- الصمت الممتد.
- الشعور بالقهر.
- خلل في وظيفة الذاكرة.
- تغير في أنماط السلوك الاعتيادية.
- انخفاض في كل الوظائف المعرفية العليا.

العلاقة بين ضغوط العمل ومستوى الاداء الوظيفي

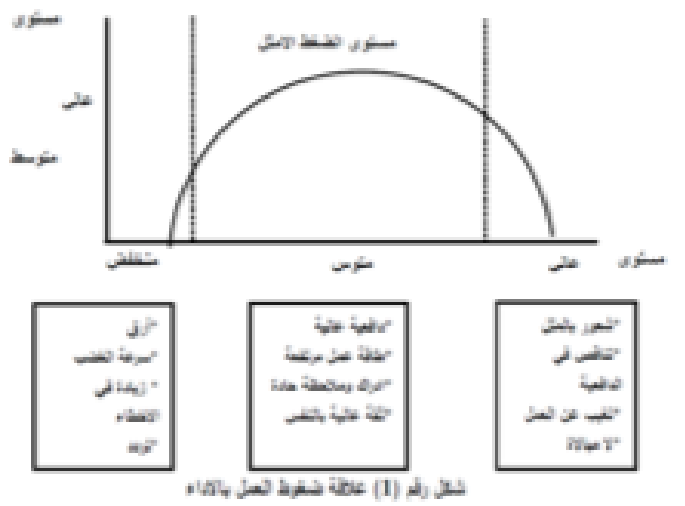
تشير نتائج الدراسات التي اجريت بهذا الصدد الى اتجاهات مختلفة فبعض الدراسات

يم تشير الى وجود علاقة سلبية بين ضغوط العمل والاداء . حيث تقف هذه الضغوط كمعيقات للفرد في العمل حيث يلجأ الفرد ولموجهة هذه المعيقات الى انفاق وقتا كبيرًا من اجل السيطرة عليها وقد يلجأ الى بعض الحيل في العمل كالتدليس والتحايل او قد يمكن تأثير هذه الضغوط الى الاداء الجسمي فقد يصاب الفرد بأمراض القلب واضطرابات الهضم والقرحة ، كما ان الاداء العقلي للفرد يتأثر ايضا فالعمليات العقلية من تذكر وربط للمعلومات والاستدلال تصبح ضعيفة او قد يلجأ الفرد للعدوانية مع الزملاء والمرؤوسين والرؤساء لان كافة حواسه وطاقاته العقلية والنفسية موجهة الى مصادر والضغوط والى التكيف معها . مما يقوده الى ان يقوم بعمله بدرجة انتباه منخفضة

القلب واضطرابات الهضم والقرحة ، كما ان الاداء العقلي للفرد يتأثر ايضا فالعمليات العقلية من تذكر وربط للمعلومات والاستدلال تصبح ضعيفة او قد يلجأ الفرد للعدوانية مع الزملاء والمرؤوسين والرؤساء لان كافة حواسه وطاقاته العقلية والنفسية موجهة الى مصادر والضغوط والى التكيف معها . مما يقوده الى ان يقوم بعمله بدرجة انتباه منخفضة . كما ان الضغوط تخلق لديه نوعا من التوتر والاحباط الذي يقوده الى عدم الشعور بالدافعية لعمله فينخفض مستوى الاداء عن المستوى المطلوب او المتوقع .

مم ويقول الباحثون في هذا الاتجاه ان وجود ضغوط منخفضة لا يولد لدى الفرد تحديات تحثه على العمل ولكن كلما ارتفع حجم ضغوط العمل يزداد بالمقابل حجم التحدي الذي يواجه الفرد مما يقوده الى رفع مستوى الاداء . فكل ما يتعرض له الفرد من مشكلات في العمل او صعوبات جميعها ما هي إلا تحديات تقود بالضرورة الى انماط بناءه في السلوك ثم تقود الى اداء أفضل

- اما الاتجاه الثالث فيرى ان هنالك علاقة خطية منحنية بين ضغوط العمل والاداء فوجود مستوى منخفض من الضغط لن يؤدي الى تحفيز الافراد للعمل وسيشعرون بالضجر وتناقص الدافعية وكثرة التغيب عن العمل . كما ان وجود مستوى عال من الضغط سوف يؤدي الى امتصاص قدرات الأفراد في محاولة منهم لمكافحة ذلك الضغط . وبالتالي استنفاد قدراتهم فيصاب الفرد بالتردد في اتخاذ القرارات . لذلك فأن اصحاب هذا الاتجاه يرون ان وجود مستوى متوسط من الضغوط يساعد الفرد على ايجاد نوع من التوازن في قواه وقدراته فيقوم بتوزيعها بين انجاز العمل ومكافحة تلك الضغوط يمتلك دافعية عالية للعمل وتصبح لديه طاقة عالية وملاحظة حادة مما تؤهله الى ان يكون قادرا على تحمل المسؤولية وهو الوضع الامثل وتلاحظ العلاقة بين الضغوط والاداء في الشكل رقم (يم)



شكل رقم (يم) علاقة ضغوط العمل بالأداء

وبعد الانتهاء من استعرض العلاقة بين ضغوط العمل والاداء فان السؤال الذ يثار (هل المطلوب القضاء على اسباب ضغوط العمل ؟) والاجابة على ذلك بالنفي . وهو ما اكدت عليه العديد من الدراسات في هذا المجال لان القضاء كلية على اسباب الضغوط (مع استحالة ذلك عمليا) ليست في صالح المنظمة فضرورة ان يعمل الفرد في ظل مستوى معتدل من الضغوط مطلوبة عمليا لان ذلك من شأنه ان يبعث على التحدي ويثير فيه الحيوية والنشاط مما يؤدي الى تحسين مستوى ادائه .

الباب الثاني:

" كيفية التغلب على ضغوط العمل "

الفصل الأول :

أساليب المنظمات في التعامل مع الضغوط

هناك بعض الاساليب المتخصصة التي يمكن ان تستفيد منها الادارة في محاولة تقليل الاضرار الناتجة

.عن التعرض للضغوط وسوف نتناول بعض الاساليب في هذا الفصل

والتعارف والتفاهم بين العاملين في المنظمة وإزالة ما قد تولده احتكاكات العمل اليومية من ضغوط في جو

من الالفة بعيدا عن رسميات العمل

اساليب المنظمات في التعامل مع الضغوط

1 – تطوير نظم الاختيار والتعيين : فنظم الاختيار والتعيين المستخدمة في الغالبية العظمى من المنظمات تقيس

قدرة الفرد على القيام بالعمل المطلوب وتحمل مسؤولياته من الناحية الكمية بكفاءة دونما اهتمام بقياس قدرة

ذلك الفرد على تحمل الضغوط الناجمة عن ذلك العمل ومن ثم فان تلك النظم يلزمها التطوير بشكل يمكنها

من اختيار افراد لديهم القدرة على التعامل مع ضغوط العمل المتولدة عن الوظيفة المعلن عنها .

2 – برامج مساعدة العاملين : وتتضمن هذه الاستراتيجية توفير خدمات طبية وعلاجية للعاملين وتقديم الاجراءات

الوقائية المناسبة عن طريق فريق متكامل من الاطباء والاخصائيين النفسيين .

3 – نظم الحوافز وتقييم الاداء : ان احساس الفرد بأن اداءه محل تقييم موضوعي عادل من المنظمة يدفع الفرد

بالاستعداد لتقليص ضغوط العمل الناتجة عن طبيعة وظيفته الى حد كبير .

4 – الانشطة الاجتماعية : الحفلات والرحلات التي تنظمها المنظمة تكون بمثابة فرصة طيبة لزيادة روابط الصلة

نصائح للتخلص من ضغوط العمل
لا تيأس من العمل وتداعي مجهودك حتى تشعرين براحة ضميرك أمام حالتك قبل الآخرين
ابتعدي عن مصدر إزعاجك
تقبلي أخطاء الغير بكل هدوء وثبات انفعالي
اعتني بجمالك وبمظهرك حتى ترفعي من حالتك النفسية
تعاملي الجميع في حدود العمل
حاولي تنظيم وقتك والحصول على إجازة ترفيهية
تجاهلي أن يوقعك أحد في خطأ واحتفظي باحترامك

المقترحات والتوصيات

من خلال استعراضنا للدراسات السابقة، وما تمخضت عنه من نتائج يمكننا تقديم التوصيات الآتية:

يم زيادة مهارات الموظف العملية لزيادة كفاءته في أداء العمل، واكتساب هذه المهارات يقلل من الضغوط في العمل.

مم زيادة مهارات التفاعل الوجداني في العمل وذلك عن طريق العائد النفسي الذي يرفع من معنويات الموظفين ويزيد من صلابتهم النفسية في مواجهة الضغوط في العمل.

زيادة التدريب على الاسترخاء والطمأنينة من بين العوامل التي تساعد الموظفين على مواجهة الضغوط النفسية في العمل.

الفصل الثاني :

كيف نحول العمل إلى متعة؟؟

سؤال ما زال يطرح نفسه.. يمكن إجابته من عدة محاور وهذا ما حاوله "ريتشارد كارلسون" مؤلف كتاب "لا تهتم بالصغائر في العمل"، حيث حدد "كارلسون" محاور بعينها نحول بها عملنا إلى متعة وجهدنا إلى راحة و سعادة. جاء على رأس هذه المحاور: الإيحاء للذات؛ فكثير من مشاكلنا تبدأ – ويمكن أن تنتهي – من داخلنا. أما المحور الثاني فهو :الابتعاد عن المثالية الزائدة حيث ننصح دائما بالتحلي بالأخلاق العظيمة، وإيثار الغير والبعد عن الأنانية والتعاون..الخ. ولكن يبالغ كثيرون منا في ذلك، فيحملون أنفسهم فوق طاقتها، وهو ما لا ندعو إليه بالمرة..

لليس من الضروري تجنب الضغوط بشكل كلي – وبخاصة في بيئة الأعمال – لذلك فمن الأفضل تعلم كيفية التعامل معها بشكل أكثر كفاءة وذلك من طريق الاستعانة بالاستراتيجيات المشتركة للأشخاص الذين حققوا نجاحاً في هذا الشأن.

لا تلتزم بقاعدة 20/80:

تبعا لهذه القاعدة ينجز 20% من الأشخاص 80% من المهام. فإذا كنت من المؤمنين بهذه القاعدة، فستجد أنك تحمل نفسك فوق طاقتها، لأن الإنسان عادة ما يوقن بأنه من الـ20% المقدر لهم تحقق الإنجازات على يديهم. فأنت لن تعتمد على الزملاء مثلا في إنهاء العمل على الوجه المطلوب أو في الوقت المطلوب. لكنك ستتحمل كل شيء في صمت واستسلام، إيمانا منك بأنك من الـ20% المختارين لهذه المهمة.و الحقيقة أن هذه القاعدة يمكن أن يقال بشأنها تعليقان: الأول أنها متشائمة بعض الشيء. والثاني أنها بعيدة عن الواقع تماما. فالاعتماد على الآخرين ليس أمرا معيبا. وفرق العمل أثبتت أنها من أفضل أساليب الإنجاز، سواء من حيث السرعة أو الأداء أو كم الإنتاج. فلا تتوقع الإنجاز من نفسك فقط، لأنك بذلك توتر أعصابك وتفسد على نفسك متعة العمل. إنما كن واقعيا، وارسم خريطة لتوقعاتك من الآخرين. وإذا استلزم الأمر، غير القاعدة، واضعا النسب الصحيحة التي تستقيها من الواقع..

توقف عن حسبان كل الأمور:

من أسوأ عادات العمل. فكثيرا ما نسمع من موظف ما مقولة:" إن رئيسي يستفيد مني أكثر بكثير من الراتب الذي يمنحني إياه." فإذا كنت من هؤلاء، فقد وضعت نفسك في صراع. فأنت تظن أنك تذهب للعمل لكي تستغل صاحب العمل لأقصى درجة، وأنه هو بدوره يقوم بنفس الشيء. وأن الفائز منكما هو من يخدع الآخر ويستغله بشكل أكثر دهاء.ومعنى ذلك أنك تؤمن أنه لا يوجد في العمل مجال لفوز الجميع. بل إن الفوز دائما يتحقق دائما لطرف على حساب الآخر. وهذا النوع من التفكير لا يناسب مجال العمل بالمرة. فأنت وصاحب العمل شريكان يعملان معا من أجل نجاح المؤسسة. أما حسابات المكسب والخسارة فيجب أن تقتصر على أداء الشركة، وليس على حسابات شخصية بينكما. فبجانب سوء العلاقة بينكما وعدم إنتاجيتك في العمل، يؤدي ذلك الموقف إلى توتر أعصابك طوال الوقت، لمجرد تذكر العمل والزملاء. فهوِّن على نفسك ولا تحسب كل كبيرة وصغيرة، ولا تذهب لعملك حاسبًا المكسب والخسارة. فليس هكذا تسير الأمور.

نشر موقع "بيزنس إنسيدر" تقريراً يظهر الطرق الناجحة في التعامل مع ضغوط العمل، من خلال الاستعانة بالمسح الذى أجراه "تالنت سمارت" وأبحاث أخرى.

وأظهر المسح أن 90% من الأشخاص الناجحين يستطيعون التحكم في مشاعرهم أثناء أوقات الضغوط الشديدة، كما يتمتعون بالهدوء والسكينة والقدرة على انجاز الأعمال.

وعلى الرغم من الفائدة التي ينطوي عليها ضغط العمل الذي قد يساعد في الوصول إلى مستويات الأداء الأفضل، قد يكون للضغوط الشديدة تداعيات نفسية خطيرة.

الفصل الثالث :

استراتيجيات ناجحة للتخلص من الضغوط

استراتيجيات ناجحة للتخلص من الضغوط

- الامتنان لما يمارس من أعمال

إن شعور الشخص الايجابي تجاه ما يمارسه من أعمال، يعد وسيلة جيدة للحد من التوترات ويجعل الشخص أكثر سعادة وإنتاجية.

- تبني نظرة إيجابية

يميل الأشخاص الناجحون إلى رؤية فرص النجاح في العواقب التي يتعرضون اليها، كما أنهم يبحثون عن الدروس المستفادة من الأزمات التي تواجههم.

- التركيز على التقدم وليس الكمال

يعد تركيز الشخص على الوصول إلى الكمال في الأعمال التي ينجزها يجعله تحت ضغط لا داعي منه، لأنه لا يوجد شيء على وجه الأرض يتمتع بالكمال، ومن ثم يستوجب البحث عن إحراز التقدم والتعلم من الاخفاق.

- الاهتمام بالرعاية الذاتية

لضمان الاستمرار في النجاح يستوجب على الشخص مراعاة الأصول التي تستخدم في العمل والتي تأتي في مقدمتها الفرد ذاته، لذلك فإن الأشخاص الناجحون يعطون الأولوية للاهتمام بصحتهم واتخاذ قسط كاف من النوم وممارسة الرياضة وغيرها

تبني نظام روتيني

- من أحد الأسباب الرئيسية للضغوط، عدد القرارات التي يتعين على المرء اتخاذها في اليوم الواحد حتى وإن كانت بسيطة، ومن ثم فإن تبني نظام روتيني بسيط يوفر اتخاذ الكثير من القرارات.

- أشار الرئيس الأميركي باراك أوباما إلى تلك الاستراتيجية في حديث سابق له، اذ قال أن على الشخص إزالة المشاكل اليومية التي تستغرق وقتاً كبيراً، كارتداء البدلات الرمادية والزرقاء فقط لمحاولة تقليل عدد القرارات التي يتخذها وتجنب التفكير في ماذا سيأكل وماذا سيرتدي، اذ يجب عليه اتخاذ عدداً من القرارات الأخرى الأكثر أهمية.

- التركيز على الصورة العامة بدلاً من التفاصيل

يمتاز الأشخاص الناجحون بالقدرة على التركيز على الصورة العامة بدلاً من الاهتمام بالتفاصيل، فعلى السبيل المثال إن تركيز الشخص على أنه يستوجب عليه التدريب يومياً يضعه تحت ضغط ولكن إذا ركز على الأسباب سيكون بحال أفضل.

الخاتمة والرأي العام

إن ضغوط العمل السلبية من المواضيع الحيوية التي يجب على كل منا التعبير عنه برأيه ، والسبب في ذلك انه من المشكلات التي تواجه الكثير في عالم العمل وهي المؤشر لفقدان الوظيفة أو الاستمرار بها

وقد يؤثر سلباً على صحة الفرد ونفسيته أيضاً ،

وبالنسبة للمجتمع فله آثار سلبية أخرى تطرقنا اليها في بحثنا هذا .

وفى نهاية هذا الموضوع أرجو أن أكون أحسنت في اختيار تعبيراتي وانتقاء ألفاضي وأرجو أن أكون تناولت هذا الموضوع الهام من جميع جوانبه ووضحت جميع عناصره فإن أحسنت فمن الله وان أسأت فمن نفسي ومن الشيطان.

والحمد لله وحده والصلاة والسلام على من لا نبي بعده .

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

المصادر والمراجع

١) ويكيبيديا ، الموسوعة الحرة

٢) قناة الدكتور طارق الحبيب

٣) مجلة الأسرة والتنمية

٤) قناة تطوير الذات

٥) منتدى الصحة والغذاء

٦) موسوعات الأكاديمية

٧) دورة مهارة ادارة الضغوط

الفهرس

صفحة الغلاف	١
المقدمة	٢
الباب الأول / ضغوط العمل السلبية	٣
الفصل الأول ((مفهوم ضغوط العمل))	٤
الفصل الثاني ((أسباب ضغوط العمل))	٦
الفصل الثالث ((الآثار السلبية لضغوط العمل))	١٠
الباب الثاني/ كيفية التغلب على ضغوط العمل	١٥
الفصل الأول((أساليب المنظمات في التعامل مع الضغوط))	١٦
الفصل الثاني((كيف تحول العمل الى متعة))	٢٠
الفصل الثالث((استراتيجيات ناجحة للتخلص من الضغوط))	٢٣
الخاتمة	٢٥
المصادر والمراجع	٢٦
الفهرس	٢٧